



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL
Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz**

Acta número: 036

Audiencia número: 466

En Santiago de Cali, a los veintiún (21) días del mes de noviembre de dos mil veintitrés (2023), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑOZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificatorio del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 171 del 01 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por HECTOR FABIO RIVERA VALENCIA contra la sociedad LOGISTICA VELOX SAS

ALEGATOS DE CONCLUSION

El apoderado de la sociedad demandada presentó ante esta instancia alegatos de conclusión, donde considera que se debió dar aplicación al principio de la indivisibilidad de la confesión, debiéndose concluir que el actor prestaba sus servicios por espacios cortos de tiempo, no cumplía horario, no tenía que estar disponible y el pago dependía de la función de mensajería, donde era relevante el peso y la distancia y para ello, se manejaban unas tablas. Que se debió desestimar la prueba testimonial porque son una copia exacta, una de la otra, pudiéndose



inferir sospecha, además que no prestaron servicios a la demandada durante todo el tiempo que lo hizo el demandante. Razón por la cual considera que se debe absolver a la demandada. A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No. 0396

Pretende el demandante el demandante se declare que existió un contrato laboral con la sociedad Logística Velox SAS, el que terminó por causa imputable al empleador, reclamando el pago de las prestaciones sociales, por todo el tiempo que duró la relación laboral, indemnización por despido injusto y aportes a la seguridad social integral.

En sustento de esas peticiones, anuncia que ingresa al servicio de la empresa demandada, vinculándose mediante contrato verbal, desde el 17 de noviembre de 2017, desempeñando el cargo de Mensajero Repartidor en moto propia, labor que cumplió hasta el 15 de abril de 2020, data en que fue despedido por decisión unilateral del empleador, sin reconocimiento de la correspondiente indemnización.

Que le correspondía como Mensajero, prestar su servicio en Cali y municipios aledaños, acordando las partes un salario diario de \$50.000, para el año 2017, el que se incrementó para el 2018 en la suma de \$55.000, para el 2019 y 2020 de \$58.000. Que mensualmente laboraba 26 días. Cumpliendo, siempre un horario fijo de entrada, sin hora de almuerzo y sin pago de rodamiento vehicular cuando le correspondía asistir a lugares diferentes a Cali.

Que nunca se le reconociendo las prestaciones sociales, vacaciones, tampoco se le hizo aportes a la seguridad social integral, ni se le pago el subsidio de transporte.

Que el empleador le aportó unos pagos a la seguridad social que no son verificables, indicando que dichos documentos pudieron ser falsificados, porque los 4 documentos en mención tienen los mismos números de planilla y casualmente la misma hora de creación, pero fecha diferente.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA



La sociedad demandada al no subsanar la contestación de la demanda se dio por no contestada ésta (pdf., 05)

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, en la que la operadora judicial decide:

- Declarar probada de oficio la excepción de inexistencia de la obligación respecto del pedimento tendiente a la declaración del contrato sin justa causa y consecuente con ello la pretensión que deviene de esta declaración, esto es, la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Declarar que entre el señor Héctor Fabio Rivera Valencia en su condición de trabajador y Logística Velox SAS en su condición de empleador existieron cuatro contratos de trabajo a término indefinido con las siguientes vigencias:
 1. Del 20 de diciembre de 2017 al 24 de enero de 2018
 2. Del 05 de abril al 27 de abril de 2018
 3. Del 07 de noviembre de 2018 al 30 de enero de 2019
 4. Del 06 de mayo de 2019 al 20 de marzo de 2020.
- Condenar a la entidad demandada a pagar las prestaciones sociales y vacaciones que corresponde a cada uno de los contratos laborales antes citados.
- Condenar a la demandada al pago de la indemnización moratoria, teniendo como base salarial la suma de \$29.260, que corresponde al último salario diario, a partir del 20 de marzo de 2020.
- Condenar a la demandada a pagar las vacaciones debidamente indexadas,
- Condenar a la demandada a pagar los aportes al subsistema de pensiones en favor del demandante en la entidad que se encuentre afiliado, o se afilie, traducido a título o cálculo actual, los períodos de los contratos laborales y se tomará como base salarial el equivalente al salario mínimo legal mensual vigente
- Absuelve a la demandada de las demás pretensiones.

Conclusión a la que llegó la A quo, al darle valor a la prueba documental que contiene escritos donde solicita el pago de créditos laborales, además las declaraciones juramentadas que no



fueron tachadas y a través de éstas, establece los extremos de los contratos laborales, además, que el representante legal al absolver el interrogatorio de parte, acepta que el actor prestó sus servicios como Mensajero y era cuando se evidenciaba alto volumen de trabajo, que el pago era semanas, cuyo valor a pagar dependía del lugar y la diligencia a realizar, que se lo quiso incorporar a la planta de personal, pero debido a la pandemia, no fue posible.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia el apoderado de la parte demandada formula el recurso de alzada, pretende la revocatoria de la providencia impugnada, argumentando para ello, que se ha tenido como soporte las declaraciones extra proceso, recibidas en la Notaría, que dan fe de que laboraron un tiempo inferior al que aduce el demandante en la demanda, por ello, es imposible que las deponentes puedan afirmar sobre todo el tiempo que ahora se dice laboró el demandante, por lo tanto, no hay suficiente prueba de los períodos que el despacho dice. La carga probatoria corresponde a la parte demandante, quien dice laboró de manera continuo e ininterrumpida. En el interrogatorio de parte, absuelto por el representante legal de la demandada, éste manifestó que el vínculo fue contrato de prestación de servicios y por ello no un contrato laboral, que, si bien en la empresa había un mensajero, pero a veces el cúmulo de trabajo llevaba a contratar alguien externo. Además, expresa que no se tuvo en cuenta al hacer las liquidaciones la época de la pandemia, que afectó a todas las empresas del país y no se pudo prestar el servicio de manera normal. Además, en cuanto al primer período, hay error en la liquidación de los intereses a las cesantías que supera el valor de las cesantías. Donde la parte demandada no ha obrado de mala fe y por ello no hay lugar a la indemnización moratoria, porque se trató de un contrato de prestación de servicios.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Conforme a los argumentos de alzada, corresponderá a la Sala de Decisión Laboral, definir si existió contrato laboral y cuáles fueron sus extremos y de acuerdo con la respuesta al interrogante anterior, se revisará la liquidación de los intereses a las cesantías del año 2017.



Para darle solución a la primera controversia planteada, empezamos por definir el contrato laboral, atendiendo el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone que para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- 1.- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- 2.- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- 3.- Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 5 de agosto de 2009, radicación 36549, reiterada en pronunciamiento del 8 de junio de 2016, radicación 47385, ha precisado:

“Al respecto, sea lo primero recordar que tal como de antaño lo ha adocinado la Sala, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica -que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral-, no es menester su acreditación cuando se encuentra evidenciada esa prestación del servicio, dado que en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST, modificado por el art. 2° de la L. 50/1990, según el cual «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo».

Atendiendo la norma y el precedente jurisprudencial citados, cuando se reclama la existencia de un contrato laboral, corresponde a quien aduce la calidad de trabajador, demostrar: la actividad personal y extremos temporales, porque el artículo 24 del mismo Estatuto Sustantivo



del Trabajo, dispone: “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. Corresponsiéndole a la parte pasiva desvirtuar esa presunción.

Es de recordar que nuestra Constitución Política en su artículo 53 ha enlistado los principios fundamentales del derecho al trabajo, entre ellos el de la primacía de la realidad, interpretado por la Corte Constitucional, entre otras en la sentencia C-665 de 1998. Haciendo la siguiente precisión:

“Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica.”

Además, la sentencia 040 de 2018, la Guardiania de la Constitución, sobre la temática que nos ocupa, impone al operador judicial desentrañar la realidad, a partir de las pruebas. Pronunciamiento que contiene el siguiente texto:

“La teoría de la primacía de la realidad sobre las formas se aplica en aquellos casos en los cuales el Estado encubre relaciones laborales en contratos de prestación de servicios, actuación que implica “desconocer por un lado, los principios que rigen el funcionamiento de la función pública, y por otro lado, las prestaciones sociales que son propias a la actividad laboral”. En estos eventos, para que proceda la declaración de existencia del contrato realidad el juez constitucional deberá verificar el cumplimiento de los requisitos dispuestos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.”

De otro lado, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 11325, radicación 45089, sobre el deber procesal de probar ha expuesto:

“De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren



igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado» (Sentencia CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779)”.

A efectos de determinar si las partes cumplieron la carga probatoria, la Sala analiza el material probatorio, encontrando:

Dentro del material probatorio que hace parte del expediente digital, se encuentra:

1. Declaración extra proceso rendida por la señora Karen Julieth Rave Ramirez, ante la Notaría 19 de Cali, el 19 de noviembre de 2020, en la que expuso que ella laboró al servicio de la demandada, y cuando ella ingresa conoce al demandante, quien desempeñaba funciones de Mensajero. Que ella trabajó dos períodos del 22 de abril al 20 de diciembre de 2019 y del 04 de febrero al 03 de abril de 2020. Expresando que el señor Héctor Fabio Rivera Valencia, cumplía el horario impuesto por la empresa que era de 7.30 a.m. a 5.00 p.m. y en ocasiones se quedada realizando labores después del horario normal de salida y algunas veces después de las cinco de la tarde le dieron órdenes de recoger mercancías, éste hacia esa labor, se la llevaba para la casa de él y al otro día lo enviaba a donde la empresa lo requiriera. Órdenes dadas por el señor William Campo, y por demás personal de la compañía, incluida la declarante.
2. Declaración extra proceso rendido por Andrea Julieth Sánchez, ante la Notaría Once de Cali, el 15 de octubre de 2020, quien expuso que conoce al demandante desde inicios del mes de enero de 2020, cuando ella ingresa a laborar a la compañía Logística Velox, cuando ella se desempeñó como Coordinadora de Logística durante el mes de enero al 01 de febrero de 2000, cuando ella decide renunciar. Que el señor Rivera Valencia era mensajero, cumpliendo un horario de 7.30 a.m. a 5 p.m. y en ocasiones laboraba después de ese horario, cumpliendo al pie de la letra con todas las diferentes funciones a él encomendadas como mensajero y supernumerario.
3. Al absolver el interrogatorio de parte el representante legal de la entidad demandada reconoce que el demandante prestó servicios de mensajero.

De acuerdo con las anteriores pruebas, que como lo expuso la A quo, las declaraciones extra proceso, rendidas por las extrabajadoras de la entidad demandada, no fueron desconocidas



por la parte demandada, y con esos documentos, más la confesión del representante legal de la compañía demandada, al absolver el interrogatorio de parte, se acredita el primer elemento de la relación laboral, esto es la prestación del servicio. Lo que da lugar a dar aplicación a la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, que se trató de un contrato laboral, presunción que correspondía desvirtuar a la parte demandada, quien no cumplió con ese deber, por el contrario, las señoras Karen Julieth Rave Ramirez y Andrea Julieth Sánchez, claramente expusieron que los períodos en que ellas laboraron al servicio de la entidad demandada, período en que también estuvo el demandante como mensajero, éste cumplía el horario fijado en la empresa de 7.30 a 5 p.m. y que a veces requería recoger mercancía fuera de ese horario, labor que en palabras de la señora Sánchez, cumplía al pie de la letra.

Para la Sala de acuerdo con las declaraciones extra proceso y lo expuesto por el representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte, se concluye que existió un contrato laboral.

Situación diferente, que también fue punto de inconformidad expuesto por la parte demandada, fue los extremos que cada uno de los contratos señalados por la A quo. Para dilucidar ese problema jurídico, contamos con las afirmaciones del representante legal de la entidad demandada que expuso que el actor laboraba por temporadas, señalando los ciclos en que lo hizo, así:

Del 20 de diciembre al 31 de diciembre de 2017

Del 22 de enero al 24 de enero de 2018,

Del 05 de abril al 27 de abril de 2018

Del 07 de noviembre al 28 de diciembre de 2018,

Del 02 de enero al 30 de enero de 2019,

Del 06 de mayo al 10 de mayo de 2019

Del 22 de mayo al 24 de mayo de 2019,

Del 12 de junio al 20 de diciembre de 2019

Del 07 de enero de al 20 de marzo de 2020.



De acuerdo con las afirmaciones antes citadas por el representante legal de la entidad demandada, encuentra la Sala que se hicieron contratos verbales de trabajo, sucesivos, donde la Sala la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, radicado 37435 del 15 de marzo de 2011, Argumento fue reafirmado por la misma Corporación, en sentencia radicado 41829 del 13 de noviembre de 2013, en las que se indicó:

“No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.”.

Al tomar los documentos que contienen las declaraciones extraproceso de las extrabajadoras de la entidad demandada, quienes también laboraron por temporadas, se puede concluir que de conformidad con esas declaraciones solo se acredita el período laborado del 22 de abril de 2019 al 20 de diciembre de 2019 y del 1 de enero de 2020 al 30 de abril de 2020. Además, se tendrá como un contrato el que se dio en los siguientes interregnos:

1. Del 20 de diciembre al 31 de diciembre de 2017.
2. De 22 de enero al 24 de enero de 2018, dado que entre la fecha de terminación del primero e inicio del segundo hay una interrupción de tiempo considerable.
3. Del 05 de abril de 2018 al 27 de abril de 2018
4. Del 07 de noviembre de 2018 al 30 de enero de 2019, porque el representante legal, divide este en dos períodos, esto es del 07 de noviembre al 28 de diciembre de 2018, pero el 02 de enero de 2019 nuevamente utiliza los servicios de mensajería que prestaba el actor hasta el 30 de enero, por lo tanto, se tomará un solo contrato
5. Del 06 de mayo de 2019 al 20 de diciembre de 2019,
6. del 1 de enero de 2020 al 30 de marzo de 2020

Estos dos últimos se extrae de la prueba documental que contiene la exposición que hicieron las señoras Karen Julieth Rave Ramirez y Andrea Julieth Sánchez, extrabajadoras de la sociedad demandada, y si bien, refieren a iniciar el 22 de abril de 2019, la A quo tomó el 06 de mayo de esa anualidad y de acuerdo con las afirmaciones de las citadas, terminaría en abril de 2020, la Sala toma hasta marzo de 2020, y como fecha de inicio el 06 mayo de 2019



en aplicación del principio de la no reformatus in pejus, es decir, para no se podrá hacer más gravosa la situación al único apelante

Bajo las anteriores consideraciones, se modificará la sentencia de primera instancia y con ello la liquidación de los contratos. Realizando las siguientes operaciones matemáticas, donde se toma como valor del salario el equivalente al mínimo legal mensual vigente y para el año 2018, se hace liquidación parcial al 31 de diciembre de 2018, por concepto de cesantías y primas, pero para las vacaciones si se toma todo el tiempo, dando como resultado final \$2.519.944

CONTRATOS	PERIODO	TIEMPO DE SERVICIOS	SALARIO	CESANTIAS	INTERESES A LAS CESANTIAS	PRIMA DE SERVICIOS	VACACIONES	TOTAL
1.	20-12-2017 AL 31-12-2017	11 DIAS	737.717,00	22.541	82,65	2.524,67	11.262,00	
2.	22-01-2018 AL 24-01-2018	2 DIAS	781.242,00	4.340	2,89	4.341,90	2.171,00	
3.	05-04-2018 AL 27-04-2018	23 DIAS	781.242,00	49.913	382,66	49.912,00	24.956,00	
4.	07-11-2018 AL 31-12-2018	54 DIAS	781.242,00	117.186	2.109,35	117.186,30		
	01-01-2019 AL 30-01-2019	30 DIAS	828.116,00	69.010	690,10	68.009,67	96.613,53	
5.	06-05-2019 AL 20-12-2019	225 DÍAS	828.116,00	517.573	38.817,94	510.072,50	255.036,00	
6.	01-01-2020 AL 30-03-2020	90 DIAS	877.803,00	219.451	6.583,52	219.450,75	109.725,00	
		TOTAL		1.000.013	48.669	971.498	499.764	2.519.944

La Sala cuantifica los valores anunciados en la sentencia de primera instancia, que en total suma \$2.961.388, suma superior a la determinada en esta instancia, y que se modificará como se anunció en líneas anteriores, al modificarse los extremos contractuales.

De otro lado, la parte demandada en sus argumentos de alzada ha expuesto un actuar de buena fe por parte de la sociedad Logística Velox SAS y con ello pretender la revocatoria de la indemnización moratoria impuesta en primera instancia. Pero debe recordarse que la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, impone al empleador la obligación de poner a disposición del ex trabajador a la terminación del contrato, lo correspondiente a prestaciones sociales y salarios adeudados, so pena de imponer el pago de un día de salario por cada día de retardo. Sanción que no tiene aplicación automática, sino que es necesario



analizar si la parte actora ha actuado de buena fe que conlleven a la exoneración de esa indemnización.

En el caso que nos ocupa, ese condicionamiento de la buena fe, no se vislumbra porque el representante legal de la sociedad demandada, aceptó la prestación del servicio del actor, el que pretendió acreditar como un contrato de prestación de servicios, que de acuerdo con las demás pruebas antes analizadas, existió una relación laboral, por lo tanto, no se puede inferir que se actuó de buena fe porque se pensó en contratarlo directamente con la empresa, cuando éste desde el 2017 venía cumpliendo funciones de Mensajería, por lo tanto, esa intención no conlleva a revocar la indemnización moratoria impuesta en primera instancia.

Dentro del contexto de esta providencia se ha realizado el análisis de los argumentos expuestos por el apoderado de la parte pasiva como alegatos de conclusión.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del demandante. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR los numerales segundo y tercero de la sentencia número 171 del 01 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, para en su lugar:

2. Declarar que entre el señor HECTOR FABIO RIVERA VALENCIA en su condición de trabajador y LOGISTICA VELOX SAS, en su condición de empleador, existieron los siguientes contratos de trabajo: del 20 de diciembre al 31 de diciembre de 2017, del 22 de enero al 24 de



enero de 2018, del 05 de abril al 27 de abril de 2018, del 07 de noviembre de 2018 al 30 de enero de 2019, del 06 de mayo de 2019 al 20 de diciembre de 2019 y del 1 de enero de 2020 al 30 de marzo de 2020.

3. Condenar a la sociedad LOGISTICA VELOZ SAS a pagar a favor del señor HECTOR FABIO RIVERA VALENCIA, la suma de \$2.519.944, que corresponde a las prestaciones sociales y vacaciones de los anteriores contratos laborales.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo restante la sentencia número 171 del 01 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del demandante. Fijese como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado a las partes por EDICTO.

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

ALVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado

Rad. 018-2021-00411-02



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL**

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
HECTOR FABIO RIVERA VALENCIA
Vs/. LOGISTICA VELOX SAS
RAD:76001-31-05-018-2021-00411-02